

საქართველოს კანონი
„საჯარო სამსახურის შესახებ“
საქართველოს კანონში
ცვლილების შეტანის თაობაზე

მუხლი 1.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში (პარლამენტის უწყებანი, №45, 21.11.1997, გვ. 86) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილებები და დამატებები:

1. დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-11¹ მუხლი:

„**მუხლი 11¹.** საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, რომლებზეც ვრცელდება კანონის მოქმედება

ამ კანონის 31-ე და 32-ე მუხლები ვრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზეც, გარდა რელიგიური ნიშნით, საგანმანათლებლო და კულტურის სფეროებში შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა.“

2. მე-15 მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„**მუხლი 15.** საჯარო მოსამსახურეთათვის დადგენილი ძირითადი მოთხოვნები

საჯარო მოსამსახურედ შეიძლება მიღებულ იქნეს საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელმაც მიაღწია 18 წლის ასაკს და ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას.“

3. მე-16 მუხლი ამოღებულ იქნეს.

4. მე-18 მუხლის 1-3 პუნქტები ამოღებულ იქნეს.

5. 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი ამოღებულ იქნეს.

6. 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ბ“, „დ“ და „ე“ ქვეპუნქტები ამოღებულ იქნეს.

7. 29-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

“მუხლი 29. თანამდებობაზე დანიშვნა ან დაწინაურება

1. პირი თანამდებობაზე ინიშნება ან წინაურდება მხოლოდ კონკურსის შედეგად, გარდა 30-ე მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

2. კონკურსის ჩატარების წესი განისაზღვრება საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით.”.

8. 30-ე მუხლს დაემატოს მე-2 ქვეპუნქტი და ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 30. თანამდებობაზე უკონკურსოდ დანიშვნა

1. თანამდებობაზე უკონკურსოდ შეიძლება დაინიშნონ:

ა) საქართველოს პრეზიდენტის, საქართველოს პარლამენტის, საქართველოს პარლამენტის თავმჯდომარის, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის მიერ თანამდებობაზე დასანიშნი ან ასარჩევი მოხელეები;

ა¹) აფხაზეთისა და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკების უმაღლესი წარმომადგენლობითი ორგანოების მიერ ასარჩევი მოხელეები;

ბ) მინისტრის მოადგილეები, თანაშემწეები და მრჩეველები;

გ) თანამდებობაზე დროებით შემცვლელეები;

დ) პირები - დროებით მოვალეობის შემსრულებლად იმ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს.

2. დროებით მოვალეობის შემსრულებელი „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ ვაკანტურ თანამდებობაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს, შეიძლება დაინიშნოს არა უმეტეს 1 წლის ვადით, ხოლო სხვა თანამდებობაზე - არა უმეტეს 2 თვის ვადით. იგივე თანამდებობაზე, იმავე პირის განმეორებით დროებით მოვალეობის შემსრულებლად დანიშვნა დაუშვებელია.”.

9. 31-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 31. კონკურსის გამოცხადება

საჯარო კონკურსს ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად შესაბამისი დაწესებულება (მათ შორის, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო და საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, გარდა რელიგიური ნიშნით, საგანმანათლებლო და კულტურის სფეროებში შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირისა) აცხადებს საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის საშუალებით. ამასთანავე, კანდიდატებს განაცხადის წარსადგენად ეძლევათ არანაკლებ 7-დღიანი ვადა კონკურსის გამოცხადების დღიდან.“.

10. 32-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 32. საბუთების წარდგენა კონკურსში მონაწილეობისათვის

კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად განაცხადის წარდგენა ხდება მხოლოდ ელექტრონული ფორმით საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებ-გვერდის მეშვეობით.

11. 33-36 მუხლები ამოღებულ იქნეს.

12. VI თავის სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„დაწესებულების შინაგანაწესი და სამუშაოს აღწერილობა“.

13. 71-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. საკლასო ჩინის მინიჭება ან ჩამორთმევა ხდება მოხელის მიერ შეფასების გავლის შედეგების მიხედვით.“.

14. დამატოს შემდეგი შინაარსის 71¹ მუხლი:

„მუხლი 71¹. სამუშაოს აღწერილობა

1. სამუშაოს აღწერილობა არის სავალდებულო დოკუმენტი, რომელშიც განსაზღვრულია საჯარო მოსამსახურის მიერ შესასრულებელი საქმიანობა, პასუხისმგებლობები და შესასრულებელი სამუშაოსათვის მოთხოვნილი კვალიფიკაცია.

2. სამუშაოს აღწერილობას ამტკიცებს დაწესებულების ხელმძღვანელი.

3. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, საჯარო მოსამსახურეს გააცნოს შესაბამისი სამუშაოს აღწერილობა.”.

15. 73⁴ მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. საჯარო მოსამსახურე ვალდებულია, დანიშნიდან (არჩევიდან) ერთი თვის ვადაში, ხოლო შემდგომ – ყოველი მომდევნო კალენდარული წლის 1 თებერვლამდე საჯაროდ განაცხადოს მასთან დაკავშირებული პირის შესახებ, რომელიც მუშაობს იმავე დაწესებულებაში, სადაც დასაქმებულია საჯარო მოსამსახურე. საჯარო მოსამსახურის წერილობითი განცხადება აღნიშნულის შესახებ მასთან დაკავშირებული პირის საიდენტიფიკაციო და მათი კავშირის აღმნიშვნელი ინფორმაციის მითითებით წარედგინება და აღირიცხება დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში.”.

16. 77-ე მუხლი ამოღებულ იქნეს.

17. VIII თავის სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ საჯარო მოსამსახურის შეფასება”.

18. 81-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 81. შეფასება და შეთანხმება

1. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია უწყებაში დაადგინოს შეფასების ეფექტური სისტემა, რომელიც სამსახურის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მოსამსახურის პროფესიული ჩვევების, კვალიფიკაციის, სამუშაოს შესრულების, შესაძლებლობებისა და დაკავებული თანამდებობებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებას უნდა იძლეოდეს.

2. საჯარო მოსამსახურის შეფასება უნდა მოხდეს არანაკლებ წელიწადში ერთხელ.

3. შეფასებას არ ექვემდებარება თანამდებობაზე დროებით არმყოფი პირის შემცვლელი.

4. საჯარო მოსამსახურე და მისი უშუალო უფროსი არანაკლებ წელიწადში ერთხელ წერილობით უნდა შეთანხმდნენ სამუშაოს პრიორიტეტულ მიმართულებებზე, შესრულების ვადებზე, ანგარიშის ჩაბარების ვადებსა და ფორმებზე, შეფასების კრიტერიუმებზე, ასევე სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე.”.

19. 82-87-ე მუხლები ამოღებულ იქნეს.

20. 96-ე მუხლის მე-3 პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ 3. დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, დაწესებულების ხელმძღვანელი უფლებამოსილია, გაითვალისწინოს შეფასების შედეგები.“.

21. 98-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ბ) არადამაკმაყოფილებელი შეფასების შედეგების საფუძველზე“.

22. 108-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. მოხელეს ერთი თვით ადრე უნდა ეცნობოს დაწესებულების ლიკვიდაციის, თანამდებობის შემცირების, შეფასების არადამაკმაყოფილებელი შედეგების ან ასაკის გამო სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ. ხანგრძლივი შრომისუვნარობის გამო განთავისუფლების შესახებ მოხელეს წერილობით უნდა ეცნობოს განთავისუფლებამდე 2 კვირით ადრე მაინც.“.

23. 111-ე მუხლის პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ 1. მოხელე არ შეიძლება გათავისუფლებულ იქნეს სამსახურიდან შტატების შემცირების, ასაკის ან შეფასების შედეგების გამო იმ დროის განმავლობაში, როდესაც მისი სამსახურებრივი ურთიერთობები შეჩერებულია: ანაზღაურებად შევსებაში ყოფნისას; სავალდებულო სამხედრო სამსახურში გაწვევის, სასწავლო შეკრების, რეზერვისტთა მობილიზაციის დროს; მოხელის კანდიდატად წამოყენებისას საპრეზიდენტო ან წარმომადგენლობითი ორგანოების არჩევნებში, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.“.

24. 130-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

მუხლი 130. საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციები

1. საჯარო სამსახურის ბიუროს ფუნქციები განისაზღვრება ამ კანონით და „საჯარო სამსახურში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.

2. საჯარო სამსახურის ბიურო:

ა) შეისწავლის და აანალიზებს საჯარო სამსახურის სფეროში არსებულ მდგომარეობას, შესაბამისი ნორმატიული აქტების შესრულებას და საქართველოს პრეზიდენტს წარუდგენს მოხსენებას;

ბ) კოორდინაციას უწევს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვისა და დოკუმენტბრუნვის სისტემების განვითარებას, საჯარო მოსამსახურეთა პროფესიული მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებას;

გ) საჯარო სამსახურის მართვის სრულყოფის მიზნით, შეისწავლის და განაზოგადებს საჯარო სამსახურის სფეროში სხვა სახელმწიფოთა გამოცდილებას და თანამშრომლობს საერთაშორისო ორგანიზაციებთან;

დ) შეიმუშავებს და ამტკიცებს რეკომენდაციებსა და სახელმძღვანელო მითითებებს საჯარო სამსახურის სისტემის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით და ზედამხედველობას უწევს მათ შესრულებას შესაბამის სახელმწიფო ორგანოთა (დაწესებულებათა) მიერ;”.

25. 132-ე მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„მუხლი 132. დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური:

„ა) უზრუნველყოფს ვაკანტურ სახელმწიფო თანამდებობაზე კონკურსისა და შეფასების ჩატარებას;

ბ) აწარმოებს მოსამსახურეთა პირად საქმეებს;

გ) კონსულტაციას უწევს მოსამსახურეებს მათი სამართლებრივი მდგომარეობის, შეზღუდვების და სამსახურის გასვლასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებზე;

დ) აანალიზებს მოსამსახურეთა პროფესიული მომზადების დონეს, ორგანიზებას უწევს მოსამსახურეთა გადამზადებას (კვალიფიკაციის შეცვლას) და კვალიფიკაციის ამაღლებას;

ე) შეიმუშავებს სამუშაოს აღწერილობებს.”.

მუხლი 2.

1. დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, ამ კანონის ამოქმედებამდე მის უწყებაში დაკავებული თანამდებობებისთვის სამუშაოს აღწერილობა დაამტკიცოს ამ კანონის ამოქმედებიდან 4 თვის ვადაში.

2. ატესტაციის გაუქმებისა და შეფასების სისტემის შემოღებასთან დაკავშირებით, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა უზრუნველყონ კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების ამ კანონთან შესაბამისობა ამ კანონის ამოქმედებიდან 2 თვის ვადაში.

3. იმ თანამდებობის დასაკავებლად, რომელზედაც პირი ამ კანონის ამოქმედებამდე დაინიშნა დროებით მოვალეობის შემსრულებლებლად, 2013 წლის 1 მაისამდე უნდა გამოცხადდეს კონკურსი საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 29-32-ე მუხლების შესაბამისად.

მუხლი 3.

ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებიდან მე-14 დღეს.

საქართველოს პრეზიდენტი

მიხეილ სააკაშვილი

განმარტებითი ბარათი

საქართველოს კანონის პროექტზე

„საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში დამატების შეტანის თაობაზე“

ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ

ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი;

კანონპროექტის შემუშავება განაპირობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დახვეწის აუცილებლობამ. კანონში ჯერ კიდევ არსებობს ბევრი მოძველებული ნორმა, რომელიც მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს. ამასთან, კანონი არ ითვალისწინებს ნორმებს, რომელთა არსებობაც საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ არის რეკომენდირებული.

ზემოაღნიშნული გარემოებები გარკვეულწილად ხელს უშლის საჯარო სამსახურის დაწესებულებებს ეფექტური მმართველობის განხორციელებაში. შესაბამისად, საჭირო გახდა ცვლილებების განხორციელება და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით ისეთი დებულებების გათვალისწინება, რომელთაც ითვალისწინებს ევროპის ქვეყნების კანონმდებლობა.

ა.ბ) კანონპროექტის მიზანი;

კანონპროექტის მიზანია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის კიდევ უფრო დახვეწა.

ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი;

1. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი სამუშაოს აღწერილობებს ითვალისწინებს მხოლოდ კონკურსის გამოცხადების შემთხვევაში, ვაკანტური თანამდებობებისათვის.

ცვლილებების თანახმად, სამუშაოს აღწერილობების შემუშავება სავალდებულოა ყველა დაკავებული თანამდებობისთვისაც, რაც საკმაოდ მნიშვნელოვანია, რადგან აღნიშნული გაამარტივებს საჯარო მოსამსახურეთა ეფექტურად შეფასების პროცესს. ამასთან, საკანონმდებლო ცვლილება საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების მრავალ რეკომენდაციას ითვალისწინებს.

სამუშაოს აღწერილობებს ევროპის თითქმის ყველა ქვეყნის საჯარო სამსახურში ეხვედებით. მაგალითად, საფრანგეთში პასუხისმგებელი პირი ვალდებულია, ლეგალურად შეადგინოს სამუშაოს აღწერილობა, რომელიც მოიცავს როგორც სავალდებულო, ასევე შესაძლებელ მოთხოვნებს.

2. ცვლილებების თანახმად, უქმდება ატესტაცია და მის ადგილს იკავებს ახალი შეფასების სისტემა.

ახალი სისტემით შეფასების ჩატარება მოხდება დეცენტრალიზებულად, დაწესებულების ხელმძღვანელი ვალდებულია, საკუთარ უწყებაში დანერგოს შეფასების ეფექტური სისტემა. ამასთან, დგინდება, რომ შეფასება უნდა განხორციელდეს არანაკლებ ორ წელიწადში ერთხელ.

ეფექტური შეფასების სისტემა, რომელიც ინდივიდუალურად იქნება დადგენილი თითოეული უწყებისთვის, მისი თავისებურებებიდან გამომდინარე, გააუმჯობესებს დაქირავებულთა ორგანიზაციულ კულტურასა და ანგარიშვალდებულების განცდას, მოახდენს მოტივაციის გაზრდასა და ტრენინგის საჭიროებების იდენტიფიკაციას.

სიახლეს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ შეფასებას დაექვემდებარება ყველა საჯარო მოსამსახურე (ატესტაცია მხოლოდ მოხელეებზე ვრცელდებოდა).

შეფასების პროცესს გაამარტივებს საჯარო მოსამსახურისა და მისი უშუალო უფროსის შეთანხმების ვალდებულების დადგენა (საჯარო სამსახურის კოდექსის პროექტზე SIGMA-ს კომენტარების თანახმად, შესრულებული სამუშაოს გაზომვის ერთ-ერთი გავრცელებული ფორმაა ევროპაში), რომელიც კიდევ ერთ სიახლეს წარმოადგენს. აღნიშნული პირები არანაკლებ წელიწადში ერთხელ წერილობით უნდა შეთანხმდნენ სამუშაოს პრიორიტეტულ მიმართულებებზე, სამუშაოს შესრულების ვადებზე, ანგარიშის ჩაბარების ვადებსა და ფორმებზე ისევე, როგორც სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე.

შეფასების მსგავს სისტემას ვხვდებით სხვადასხვა ქვეყნებში. **ინგლისში** ყველა დეპარტამენტსა და სააგენტოს აქვს შეფასების საკუთარი სისტემა (აღნიშნულიდან გამონაკლისია მთავარი საჯარო სამსახური). დეპარტამენტებისა და სააგენტოების ეს თავისუფლება შეზღუდულია ადამიანური რესურსების მართვის ცენტრალური დეპარტამენტისა და მთავრობის მიერ, ასევე საჯარო სამსახურის მართვის კოდექსით. **ახალ ზელანდიაში** შეფასების სისტემა ყოველ დაწესებულებაში ინდივიდუალურად მთავარი ადმინისტრაციის მიერ განისაზღვრება. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა დეცენტრალიზებულია **ესტონეთშიც**. საჯარო მოსამსახურეთა შეფასება ხდება ინდივიდუალურად საჯარო დაწესებულებების მიერ, თუმცა აღნიშნული დაწესებულებები მოქცეულები არიან გარკვეულ სამართლებრივ ჩარჩოში.

3. კონკრეტულ პოზიციაზე, რომელიც კონკურსის წესით უნდა შეივსოს პირის მოვალეობის შემსრულებლად დანიშნა მხოლოდ ერთჯერადად იქნება შესაძლებელი. ამასთან, „ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებულ თანამდებობის პირთა მოვალეობის შემსრულებლები არა უმეტეს 1 წლის ვადით დაინიშნებიან, ხოლო სხვა ვაკანტურ თანამდებობებზე – არა უმეტეს 3 თვის

ვადით. აღნიშნული შეზღუდვა არ ვრცელდება უკვე დანიშნულ დროებით მოვალეობის შემსრულებლებზე.

4. ცვლილებების შედეგად, ფართოვდება გამოსაცდელ ვადას დაქვემდებარებულ პირთა წრე მოცემული ფაქტი გაამარტივებს კადრების შერჩევის პროცედურას, ამასთან, გააძლიერებს პოსტსაკონკურსო პერიოდში პასუხისმგებლობისა და ანგარიშვალდებულების გრძნობას.

5 ცვლილებების თანახმად, საკონკურსო განაცხადის წარდგენა მოხდება მხოლოდ ელექტრონული ფორმით საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებ-გვერდის მეშვეობით.

6. ცვლილებების პროექტის თანახმად, გაუქმდა შეზღუდვა, რომლის თანახმადაც შესაძლებელი იყო მხოლოდ იმ მოხელის დაწინაურება, რომელიც დაკავებულ თანამდებობაზე მსახურობდა არანაკლებ 6 თვისა.

7. კანონპროექტის თანახმად, თანამდებობრივი სარგოს განსაზღვრა კონკურსის შესახებ შეტყობინებაში აღარ არის სავალდებულო.

8. ცვლილებების პროექტის თანახმად, გაუქმდა საჯარო მოსამსახურის მიერ, სამსახურში შესვლისას და შემდგომ ყოველწლიურად, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შესაბამისი სამსახურისათვის დეკლარაციის წარდგენის ვალდებულება.

საჯარო მოსამსახურის მიერ დეკლარაციის წარდგენას არ აქვს რაიმე საგადასახადო მიზანი, ამასთან, არც გამჭვირვალობას უწყობს ხელს (არ ხდება შევსებული დეკლარაციის საჯაროდ გამოქვეყნება). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გადაწყდა ამ ვალდებულების გაუქმება და სანაცვლოდ ის პირები, რომლებიც კორუფციის უფრო მაღალი რისკის შემცველ პოზიციებზე იმყოფებიან განისაზღვრნენ „თანამდებობის პირებად“. შესაბამისად, მათ დაეკისრებათ თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის შევსების ვალდებულება, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის საჯარო სამსახურში გამჭვირვალობის ხარისხს.

9. კანონპროექტით, საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთ-ერთ ფუნქციად განისაზღვრა საჯარო სამსახურის სისტემის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით რეკომენდაციებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება, დამტკიცება და მათ შესრულებაზე ზედამხედველობის გაწევა.

10. ცვლილებები შეეხო საჯარო მოსამსახურეთათვის დადგენილ ძირითად მოთხოვნებს და განისაზღვრა, რომ საჯარო მოსამსახურედ შეიძლება მიღებულ იქნეს საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელმაც მიაღწია 18 წლის ასაკს და ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას.

11. კანონპროექტის თანახმად, კონკურსთან დაკავშირებული მუხლები გავრცელდება საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზეც (გარდა რელიგიური

ნიშნით, საგანმანათლებლო და კულტურის სფეროებში შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა).

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების დაფინანსების წყარო;

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს აუცილებელი ხარჯების გამოყოფას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ იქონიებს ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;

კანონპროექტის მიღება გავლენას არ მოახდენს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები.

კანონპროექტის მიღება არ წარმოშობს სახელმწიფოს ახალ ფინანსურ ვალდებულებებს.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირთათვის, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება;

კანონპროექტის მიღება არ გააუარესებს იმ პირთა ფინანსურ მდგომარეობას, რომელთა მიმართაც ვრცელდება მისი მოქმედება;

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობის განსაზღვრის წესი (პრინციპი);

კანონპროექტი არ აღგენს რაიმე სახის გადასახადს ან მოსაკრებელს.

გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან.

გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის დირექტივებთან

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებს.

გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან;

კანონპროექტის მიღებით არ წარმოიქმნება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებული ვალდებულებები.

გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან;

კანონპროექტის მიღება არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს.

დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები.

დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტის შემუშავებასთან დაკავშირებით გამართულ სამუშაო შეხვედრებზე მონაწილეობა არ მიუღიათ არასამთავრობო, საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულებებს, ექსპერტებს.

დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტის შეფასება კანონპროექტის მიმართ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;

კანონპროექტს არ ახლავს ექსპერტების შეფასება.

დ.გ) კანონპროექტის ავტორი;

კანონპროექტის ავტორია – საჯარო სამსახურის ბიურო.

დ.დ) კანონპროექტის ინიციატორი;

კანონპროექტის ინიციატორები არიან – საქართველოს პარლამენტის წევრები ზვიად კუკავა და ანდრო ალავეიძე.